

EKUITAS
Akreditasi No.55a/DIKTI/Kep/2006

ISSN 1411-0393

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
(Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Makanan Dan Minuman Terbuka/Tbk)
Di Jawa Timur**

Dr. Moeheriono, M.Si

Universitas Bhayangkara Surabaya

ABSTRACT

The objectives of the research are to examine the effects of motivation (physiological needs, safety security needs, social needs, esteems needs, self-actualization needs) on performances in the food and beverage industry (Go Public companies). The data were gathered through the administration of questionnaires as well as direct interview with a selected subjects.

The result of the research at multiple linear regression analysis model discover that motivation of physiological needs (0,3457), safety security needs (0,3072), social needs (0,191), esteem needs (0,0173), self-actualization needs (0,0166) has a significant positive effect on performance. The result of Analysis Variance (ANOVA) method has insignificant effects on the food and beverage industry (Go Public companies) (2,005).

Other additional findings are also reported and further discussed, while several recommendations for future research are developed.

Key words: *Physiological needs, Safety security needs, Social needs, Esteem needs, Self-actualization needs and Performance*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dewasa ini aktivitas perdagangan saham di Bursa Efek sangat pesat sekali, apalagi harga saham naik turun sangat dipengaruhi oleh untung dan rugi dari perusahaan yang sudah *Go Public* tersebut dalam menjalankan operasinya. Pada persaingan bebas, dimana Indonesia harus bersiap-siap diri untuk memasuki keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) yang lebih tinggi, artinya keunggulan dalam bersaing dengan negara lain, dimana yang diunggulkan adalah unsur padat teknologi dan padat ahli terampil, bukan lagi keunggulan sumber daya alam yang dimiliki atau ongkos tenaga kerja yang murah.

Produk-produk yang mampu bersaing di pasar bebas adalah yang memiliki muatan keunggulan bersaing, namun ini bukan berarti mengabaikan unsur yang rentan terhadap liberalisasi perdagangan, pertanian, Industri Kecil dan Rumah Tangga (IKRT), tetapi justru harus diperkuat mulai industri riil dalam segala bidang baik perdagangan maupun industrinya.

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal dan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Pada dasarnya dalam kehidupan sehari-hari antara motivasi dengan prestasi kerja adalah sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dan selalu berhubungan. Pada umumnya dalam diri seorang karyawan ada dua hal yang penting dan dapat memberikan motivasi atau dorongan yaitu masalah *compensation* (imbal jasa yang diperoleh karyawan yang berupa gaji, bonus, jaminan hari tua dll) dan *expectancy* (harapan-harapan yang diperoleh karyawan dari perusahaan setelah mereka bekerja).

Kualitas sumber daya manusia yang berdasarkan pada dimensi keterampilan angkatan kerja nasional sampai sekarang masih jauh dari harapan. Kendalanya adalah masih berkisar pada problem kendala yang sampai sekarang belum dapat dipecahkan, yakni ketidak seimbangan antara modal usaha dan sumber dana yang tersedia. Indonesia adalah salah satu negara berjumlah penduduk yang sangat besar dan sulit terkendali merupakan kendala yang paling serius, apalagi pengangguran semakin meningkat, disatu pihak lapangan pekerjaan sangat terbatas.

Peningkatan pada prestasi kerja, efisiensi, efektivitas dan etos kerja dapat dilaksanakan melalui berbagai kegiatan seperti; peningkatan motivasi kerja, peningkatan kompetensi melalui pelatihan keterampilan merupakan kegiatan yang harus dilakukan secara serius dan menyeluruh bagi angkatan kerja di Indonesia. Peningkatan motivasi kerja merupakan pengaruh yang sangat besar untuk peningkatan prestasi kerja. Salah satu cara terbaik untuk merealisasi tersebut adalah dengan memberikan dorongan motivasi bagi tenaga kerja, karena di dalam unsur-unsur motivasi yang tercermin pada tingkat upah, keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri diharapkan dapat mendorong tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja.

Dalam penelitian dan pembahasan ini mencoba mengangkat permasalahan yang terjadi pada tiga perusahaan makanan dan minuman terbuka (Tbk) di Jawa Timur bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja di masing-masing perusahaan tersebut. Hal ini perlu juga dilakukan untuk mengetahui apakah ada perbedaan prestasi kerjanya di masing-masing perusahaan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan produksi pada tiga perusahaan makanan dan minuman terbuka (Tbk) di Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang paling kuat dari unsur motivasi kerja tersebut terhadap prestasi kerja karyawan produksi pada ketiga perusahaan makanan dan minuman terbuka (Tbk) di Jawa Timur.
3. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan prestasi kerja yang signifikan diantara karyawan masing-masing pada ketiga perusahaan makanan dan minuman terbuka (Tbk) di Jawa Timur.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat baik untuk kemajuan teoritik maupun praktik, adapun manfaat penelitian tersebut adalah:

1. Untuk mengetahui unsur-unsur motivasi kerja yang mempunyai pengaruh dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan produksi dalam usaha industri makanan dan minuman yang selanjutnya dapat diharapkan setelah penelitian ini dapat membantu meningkatkan prestasi kerja bagi karyawan tersebut.
2. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia dan pada kajian motivasi kerja dan prestasi kerja.
3. Penelitian ini diharapkan bagi peneliti berikutnya atau pihak-pihak yang berkepentingan.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pemikiran di atas, hipotesis ini adalah sbb:

1. Diduga unsur-unsur motivasi kerja yang terdiri dari upah, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, dan kebutuhan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri mempunyai pengaruh bermakna terhadap prestasi kerja karyawan produksi pada ketiga perusahaan makanan dan minuman Tbk.
2. Diduga bahwa unsur upah mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan produksi pada ketiga perusahaan makanan dan minuman Tbk.
3. Diduga ada perbedaan prestasi kerja karyawan produksi yang signifikan antara masing-masing ketiga perusahaan tersebut.

LANDASAN TEORI

Kata motivasi berasal dari bahasa latin "*Movere*" yang berarti menggerakkan, sedangkan "*motivation*" arti kata ini berarti pemberian motif, menimbulkan motif atau hal yang

menimbulkan semangat atau dorongan bagi seseorang, atau diartikan unsur yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu. Berawal dari kata tersebut diatas, maka motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Motivasi merupakan keadaan kejiwaan yang mendorong mengaktifkan, menggerakkan usaha dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk dengan kemauan keras seseorang untuk berbuat sesuatu yang selalu terkait dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi dari masing-masing anggota. Terbentuknya persepsi positif bagi seorang karyawan terhadap organisasi, secara teoritis merupakan determinan terbentuknya motivasi kerja yang tinggi (Haywood, Minor, John, 1992).

Bagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi keinginan dan kebutuhannya, namun agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal yang harus dilakukan. Mengingat adanya kebutuhan dan keinginan seseorang yang berbeda-beda, antara yang satu dengan lainnya maka usaha seseorang tersebut dalam memenuhi kebutuhan dan keinginannya berbeda-beda pula (French, Wendel L, 1994).

Perspektif pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) yaitu apabila bisa menempatkan pekerja sebagai potensi sumber daya organisasi yang sangat penting, maka akan dapat memberikan keuntungan pada organisasi. Apabila pimpinan dapat menciptakan situasi dan kondisi kerja yang bisa memotivasi karyawan untuk lebih berprestasi, terutama bila pimpinan dapat mengintegrasikan tujuan perusahaan dengan tujuan pribadi serta memberikan kesempatan partisipasi lebih luas kepada karyawan dalam mengelola organisasi tersebut, maka prestasi kerja akan meningkat (Siagian, Nimran, 1989, 1997).

Setiap organisasi *private* atau *public* perlu membangun sumber daya manusia yang dimiliki secara profesional dan memiliki kompetensi yang tinggi. Sumber daya manusia yang berkompetensi tinggi akan menjadi pusat unggulan organisasi sekaligus sebagai pendukung daya saing organisasi dalam memasuki era globalisasi dan menghadapi lingkungan usaha serta kondisi sosial masyarakat yang mengalami perubahan begitu cepat.

Teori Motivasi

Setiap individu dalam melakukan aktivitasnya selalu mempunyai dasar dan tujuan yang berbeda. Demikian juga yang terjadi pada setiap pegawai, setiap pegawai mempunyai kebutuhan yang berbeda dan dapat menimbulkan dorongan atau motivasi untuk bekerja lebih baik. Kemudian menurut (Gibson, 1992) mengatakan bahwa teori motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu:

Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Konsep teori dari Abraham Maslow menjelaskan bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang terbatas. Kebutuhan yang paling mendasar ditempatkan pada urutan pertama dalam hirarki kebutuhan, di mana terdiri dari lima tingkatan kebutuhan dan keinginan manusia. Kebutuhan yang lebih tinggi akan mendorong seseorang untuk mendapatkan kepuasan atas kebutuhan tersebut, setelah kebutuhan yang lebih rendah sebelumnya terpuaskan.

Selanjutnya Maslow mengatakan bahwa kebutuhan *utama* manusia berada pada tingkat *pertama* yaitu kebutuhan fisiologis yang terdiri dari kebutuhan untuk makan, minum, perumahan, sex, dan lain sebagainya. Kebutuhan *kedua* adalah kebutuhan keselamatan, perlindungan dari bahaya, ancaman dan perampasan. Kebutuhan *ketiga* adalah kebutuhan sosial yaitu rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan karena diterima oleh kelompok masyarakat, keluarga. Kebutuhan *keempat* adalah kebutuhan akan status atau kedudukan, kehormatan diri, reputasi dan prestasi. Kebutuhan *kelima* adalah kebutuhan pemenuhan dan mengembangkan diri semaksimal mungkin, kreativitas, ekspresi diri dan melakukan apa yang paling cocok serta menyelesaikan pekerjaan sendiri. Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi/ kebutuhan itu saling tergantung dan saling menopang. Suatu kebutuhan yang lebih rendah tidak lalu hilang bila kebutuhan yang lebih tinggi muncul. Hal ini yang penting dalam pemikiran Maslow adalah kebutuhan yang telah dipenuhi mereda daya motivasinya terhadap kebutuhan tersebut, namun kebutuhan tersebut masih mempengaruhi perilaku, hanya intensitasnya lebih kecil (Maslow, 1994).

Teori Dua Faktor Herzberg

Frederick Herzberg mengembangkan teori hirarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua unsur tersebut dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan unsur pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*. Faktor pemuas tersebut juga motivator yang merupakan unsur pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang tersebut (*kondisi intrinsic*) antara lain: (1) Prestasi yang diraih (*achievement*). (2) Tanggung jawab (*responsibility*). (3) Peluang untuk maju (*advancement*). (4) Kepuasan kerja itu sendiri (*the work itself*). (5) Kemungkinan pengembangan karier (*the possibility of growth*).

Sedangkan unsur pemelihara (*maintenance factor*) disebut juga faktor merupakan unsur yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan pegawai sebagai manusia, pemelihara ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam unsur ekstrinsik. Faktor ini meliputi:

(1) Kompensasi. (2) Keamanan dan keselamatan kerja. (3) Kondisi kerja. (4) Status. (5) Prosedur perusahaan. (6) Mutu dan unsur teknis dari hubungan interpersonal di antara teman sejawat dengan atasan, dan bawahan.

Teori ini yang menarik adalah bahwa batasannya berorientasi pada pekerjaan (*work oriented*).

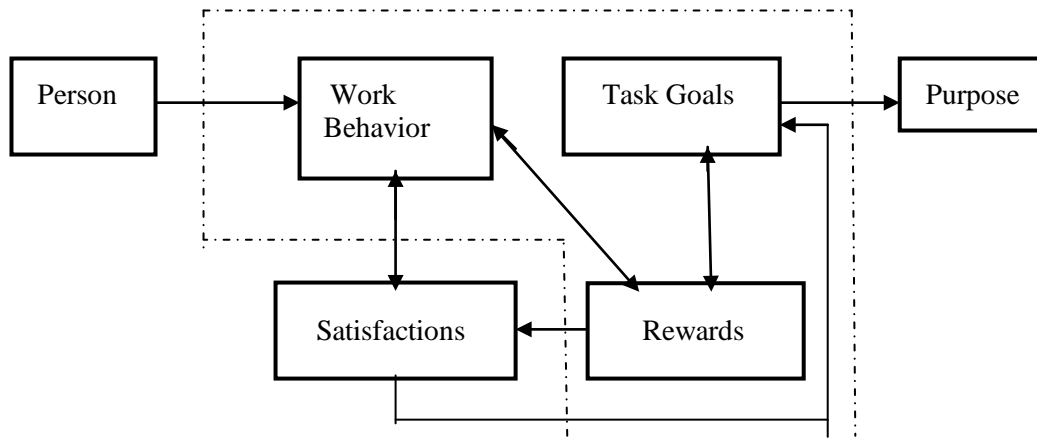
Teori Kebutuhan Mc Clelland

David Mc Clelland mengemukakan bahwa teori kebutuhan yang disebut juga dengan teori motivasi prestasi ini mempunyai tiga komponen yang dapat digunakan untuk memotivasi orang untuk bekerja (Siagian, SP, 1989) yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi nAch (*need for achievement*) yaitu perilaku yang diarahkan kepada kompetisi dengan standard keberhasilan. *Pertama* mempunyai kecenderungan besar untuk mengasumsikan tanggung jawab pribadi dalam menjalankan tugas untuk menyelesaikan masalah dan cenderung bekerja sendiri dari pada bekerja dengan orang lain. *Kedua* suka dengan pekerjaan yang penuh tantangan. *Ketiga* mereka memiliki keinginan kuat umpan balik atas kinerjanya.
2. Kebutuhan akan persahabatan nAff (*need for affiliation*) yaitu merupakan kebutuhan untuk menyenangkan orang lain karena ragu atas keputusannya, dan selalu menghindari bentrokan dengan pihak lain berkompromi serta memiliki perhatian yang tulus dengan orang lain.
3. Kebutuhan akan kekuasaan nPow (*need power*) yaitu kebutuhan akan kekuasaan ini dapat menjadi motivasi bagi seseorang untuk bekerja dengan baik karena dapat mempengaruhi orang lain. Untuk mencapai kekuasaan dan dihormati orang, yang bersangkutan mau bekerja dengan cara mengerahkan segala kemampuan yang ada pada dirinya untuk mengontrol orang lain. Ia mengatakan bahwa apabila kebutuhan seseorang terasa sangat mendesak, maka kebutuhan itu akan memotivasi orang tersebut untuk bekerja keras memenuhi kebutuhan tersebut.

Selanjutnya Herbert, mengatakan bahwa perilaku bekerja seorang karyawan akan termotivasi untuk berprestasi apabila ada kaitan langsung antara tujuan dari pekerjaan (*task goal*) yang akan dicapai dengan sistem imbalan material dan non material (*reward*) yang akan mendorong perilaku bekerja karyawan (*work behavior*) untuk berprestasi lebih tinggi karena kebutuhan dan harapan karyawan dapat terpuaskan (*satisfaction*). Hal tersebut bermakna tercapainya tujuan pribadi karyawan (*satisfaction*) dan sekaligus tercapai tujuan pekerjaan (*task goals*) dan secara tidak langsung tujuan (*purpose*) organisasi juga tercapai. Seperti dapat ditunjukkan pada Gambar berikut ini:

Gambar : 1
WORK MOTIVATION



Sumber : Herbert (1981), *Dimensions of Organizational Behavior*, page 222

Kemudian menurut Gibson (1992) mengatakan bahwa teori motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu:

1. *Content Theory*

Teori ini menekankan tentang arti pentingnya pemahaman unsur faktor yang ada di dalam individu yang menyebabkan ia bertindak laku tertentu. Mencoba menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti kebutuhan apa yang dicoba dipuaskan oleh seseorang. Dalam pandangan ini, setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada di dalam (*inner needs*) yang menyebabkan mereka didorong, ditekan atau dimotivisir untuk memenuhinya. Kebutuhan tertentu yang dirasakan akan menentukan tindakan yang dilakukan.

Banyak kesulitan yang dihadapi dalam rangka penerapan teori ini, terutama disebabkan oleh beberapa hal: *Pertama*, kebutuhan manusia sangat bervariasi dan tergantung kepentingan individu masing-masing. Hal ini akan berakibat pada kompleksitas motivasi yang harus diberikan pada orang lain. *Kedua*, perwujudan kebutuhan dalam tindakan juga sangat bervariasi antara satu orang dengan yang lainnya. Seseorang dengan kebutuhan yang sama mungkin dapat berbeda dalam tanggung jawab pekerjaannya. *Ketiga*, individu tidak selalu konsisten dengan tindakan mereka dengan dorongan suatu kebutuhan. Suatu hari seseorang mungkin dapat bekerja sangat luar biasa sewaktu diberikan pekerjaan yang penuh tantangan. *Keempat*, reaksi individu terhadap keberhasilan atau kegagalan memuaskan kebutuhan-kebutuhan mereka juga bisa berbeda.

2. *Process Theory*

Teori ini menekankan *bagaimana* dan dengan *apa* setiap individu dimotivisir. Kebutuhan hanyalah salah satu elemen dalam suatu proses tentang bagaimana individu bertingkah laku. Dasar proses teori ini adalah adanya pengharapan, yaitu yang dipercayai oleh individu apa yang akan diperoleh dari tingkah lakunya. Misalnya bila seseorang percaya bahwa bekerja dan mampu mencapai batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut akan memperoleh pujian, namun kalau tidak bisa selesai sesuai dengan waktunya akan memperoleh teguran, dan ia lebih suka memperoleh pujian, maka ia akan bekerja untuk bisa selesai sebelum batas waktu. Sebaliknya bila seseorang menyelesaikan pekerjaan melebihi batas waktu, maka ia mungkin tidak akan terdorong untuk menyelesaikan tepat pada waktunya.

Faktor tambahan dari teori ini adalah *valence* atau kekuatan dari *preferensi individu* terhadap hasil yang diharapkan. Misalnya bila bekerja keras untuk bisa melebihi target akan menimbulkan seseorang dipromosikan, dan seseorang memang berkeinginan sangat kuat untuk dipromosikan, maka ia akan bekerja keras melampaui target (Seylor, DL Holton, 1998).

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi sejumlah 5.500 orang dari ketiga perusahaan makanan minuman (Tbk) atau yang *Go Public* di Jawa Timur yang tercatat dalam Bursa Efek (PT. Sekar Laut Tbk, PT. Mayora Indah Tbk dan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk).

Sampel

Sampel penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada tiga perusahaan makanan dan minuman (Tbk) atau yang *Go Public* di Jawa Timur, yang diambil secara acak atau random dari beberapa karyawan, sejumlah 225 responden. Pengambilan sampel tersebut diambil dari masing-masing karyawan dari ketiga perusahaan tersebut dan sudah dianggap cukup mewakili. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan *stratified random sampling*, yaitu dengan memisahkan elemen-elemen populasi yang heterogen ke dalam kelompok homogen. Seluruh populasi tersebut adalah jumlah karyawan dari ketiga perusahaan tersebut, kemudian dibagi menjadi tiga bagian dari karyawan produksi selanjutnya dari masing-masing perusahaan tersebut dikelompokkan.

Model dan Analisis

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda (*multiple linier regression analysis model*). Model ini merupakan alat analisis untuk melakukan pengujian terhadap pembuktian hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian. Melalui model ini dapat diketahui seberapa besar pengaruh unsur-unsur motivasi yang terdiri dari upah, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri baik secara serempak maupun parsial dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Azwar, 1997) .

Bentuk model regresi linier berganda (*multiple linier regression analysis model*) adalah sbb:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja

b_0 = Intersep

$b_1 - b_5$ = koefisien regresi

X_1 = Kebutuhan Fisiologis/ Upah

X_2 = Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan Kerja

X_3 = Kebutuhan Sosial

X_4 = Kebutuhan Penghargaan

X_5 = Kebutuhan Aktualisasi Diri

e = Variabel Pengganggu

Dengan menggunakan metode kuadrat terkecil, dapat diperoleh koefisien-koefisien b_1 , b_2 , b_3 , b_4 , dan b_5 , sehingga model yang menyatakan hubungan antara prestasi kerja sebagai variabel dependen dengan variabel-variabel motivasi yang independent dapat ditunjukkan.

Definisi Operasional Variabel :

1. *Variabel Prestasi Kerja (Y)* adalah rata-rata hasil penilaian yang dilakukan pimpinan terhadap masing-masing karyawan yang meliputi kemampuan, kepribadian, kesungguhan kerja dan kerjasama dengan rekan sekerja.

Indikatornya adalah:

(1). Kemampuan yang meliputi kecakapan dan keterampilan kerja. (2). Kesungguhan kerja yang meliputi ketepatan waktu dan efektivitas waktu kerja. (3). Kerjasama dengan rekan sekerja yaitu kemauan dan kesediaan untuk memelihara kerjasama dengan karyawan lain. (4). Kepribadian yang meliputi dedikasi dan disiplin kerja

2. *Variabel Upah (X_1)* adalah kebutuhan pokok karyawan berdasarkan upah atau gaji dan premi ditambah dengan tunjangan lainnya. Dalam hal ini baik yang diterima mereka pada mingguan atau bulanan.

Indikatornya adalah:

(1). Upah atau gaji yang diterima setiap mingguan atau bulanan. (2). Premi yang diterima setiap mingguan atau bulanan. (3). Tunjangan lainnya (Bonus, THR dll)

3. *Variabel Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan Kerja (X_2)* adalah kebutuhan untuk mendapatkan jaminan rasa aman tenteram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.

Indikatornya adalah:

(1). Kelengkapan fasilitas keselamatan kerja. (2). Ketaatan terhadap peraturan keselamatan kerja. (3). Disiplin kerja

4. *Variabel Sosial (X_3)* adalah kebutuhan akan perasaan tenteram dalam melakukan pekerjaan yang diperoleh dari sikap dan perilaku pimpinan dan rekan dalam menerima kehadirannya.

Indikatornya adalah:

(1). Adanya rasa saling menghormati dan mempercayai antara sesama teman sekerja. (2). Adanya rasa saling menghormati dan mempercayai antara pimpinan dan karyawan. (3). Kegiatan sosial yang dilakukan secara bersama-sama maupun perorangan terhadap teman sebasib seperjuangan. (4). Hubungan kerja dalam kelompok kerja

5. *Variabel Penghargaan (X_4)* adalah kebutuhan karyawan untuk dihargai, diberi kekuasaan atau jabatan dan karier, status dan prestise dari pimpinan atau pihak lainnya.

Indikatornya adalah:

(1). Penghargaan pimpinan. (2). Penghargaan melebihi standar yang ditargetkan atau lebih efektif dan efisien dari pekerjaan yang dilakukan. (3). Penghargaan berupa benda atau uang. (4). Nilai suatu penghargaan

6. *Variabel Aktualisasi Diri (X_5)* adalah kebutuhan akan keinginan untuk memaksimalkan potensi diri atau keinginan karyawan mengembangkan dirinya dan prestasinya demi kemajuan perusahaan yang menguntungkan perusahaan dimana mereka bekerja.

Indikatornya adalah:

(1). Keinginan untuk mewujudkan potensi diri dan prestasi kerja demi kemajuan perusahaan. (2). Kesiapan untuk mengembangkan potensi diri dan prestasi kerja demi kemajuan perusahaan. (3). Kepercayaan diri mewujudkan potensi diri dan prestasi kerja demi kemajuan perusahaan. (4). Peran/ tugas yang diberikan pimpinan

Teknik Analisis

Dalam penelitian ini dilakukan dengan uji asumsi regresi linier berganda, yaitu pertama dengan *uji multikolinieritas* yaitu uji diantara masing-masing variable bebas yang mempunyai korelasi dengan analisis korelasi *Pearson*, kedua *uji heteroskedastisitas* yaitu untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena variance gangguan antara satu observasi satu dengan yang lain dengan metode *Spearman Rank Correlation* dan ketiga *uji otokorelasi* yaitu untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diurutkan (*time series*) atau ruang (*cross sectional*) dengan metode *Durbin Watson Test*.

Model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil biasa (*ordinary least squares method*) adalah merupakan model regresi yang menghasilkan penduga linier tidak bias yang terbaik (*best linier unbiased estimator*). Keadaan ini akan terjadi jika dipenuhi ketiga asumsi tersebut. Selain dilakukan uji asumsi tergantung dan unsur tidak tergantung di dalam model regresi berdistribusi normal ataukah tidak berdistribusi normal. Kemudian selanjutnya untuk membuktikan hipotesis pertama dan kedua dilakukan uji F dan uji t. Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel tidak tergantung motivasi ($X_1...X_5$) secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap variable tergantung prestasi kerja (Y). Pengujian melalui uji F, membandingkan F-hitung dengan F-tabel dimana p (probabilitas) = 0,05.

Dengan rumusan hipotesis:

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = 0$$

$$H_1 : b_1 = b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq b_5 \neq 0$$

Apabila menunjukkan:

1. F-hitung > F- tabel, maka H_0 ditolak, H_1 diterima
2. F-hitung < F- tabel, maka H_0 diterima, H_1 ditolak

Sedangkan Uji t tersebut dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari unsur tidak tergantung motivasi ($X_1...X_5$) terhadap unsur tergantung prestasi kerja (Y) secara parsial (sendiri-sendiri). Pengujian melalui uji t dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel dengan nilai p (probabilitas) = 0,05.

Dengan rumusan hipotesis:

$$H_0 : b_1 = 0$$

$$H_1 : b_1 \neq 0$$

Apabila menunjukkan:

1. t-hitung \geq t-tabel, maka H_0 ditolak, H_1 diterima
2. t-hitung \leq t-tabel, maka H_0 diterima, H_1 ditolak

Untuk membuktikan hipotesis yang ketiga dilakukan dengan mengadakan uji beda dengan menggunakan *Analisis Varians (ANOVA)*, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada perbedaan prestasi kerja karyawan produksi diantara ketiga

perusahaan makanan dan minuman tersebut dengan membandingkan F-hitung dengan F-tabel pada signifikan signifikan 0,05 persen dan $dk = (\sum n-1) - (k-1)$.

Dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3$$

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3$$

Apabila harga uji statistik F-hitung lebih kecil dari F-tabel, maka disimpulkan H_0 diterima atau H_1 ditolak, artinya tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara rata-rata sampel dan juga sebaliknya. Sedangkan untuk mengetahui perusahaan mana yang berbeda secara signifikan diantara ketiga perusahaan tersebut maka digunakan uji LSD (*Least Significant Difference*). Pengolahan data Anova dan LSD ini dilakukan dengan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan metode *full regression analysis* maka diperoleh pembahasan sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini model persamaan linier berganda menunjukkan hubungan antara variabel motivasi yaitu upah, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan produksi pada perusahaan makanan dan minuman (Tbk) di Jawa Timur, yang ditunjukkan pada hasil uji serempak sebesar 82,857 atau F hitung lebih besar dari F tabel yaitu sebesar 2,21 atau dengan pendekatan probabilitas ($p < 0,05$), ini menunjukkan bahwa unsur upah, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri secara serempak atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang sangat berbeda. Hubungan unsur motivasi tersebut terhadap prestasi kerja menghasilkan angka korelasi berganda sebesar 0,8088 atau 80,88%, hal ini berarti hubungan kelima tersebut menunjukkan sangat bermakna dan erat. Dengan hasil R Squared sebesar 0,06542, Multiple R = 0,8088 dan Constanta = 4,8634 serta F Ratio sebesar 82,857, Probabilitas = 0,000E+00 dan DW sebesar 2,1735.

Koefisien determinasi berganda sebesar 0,6542 atau 65,42%, menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja karyawan produksi pada ketiga perusahaan tersebut berpengaruh, sedangkan sisanya sebesar 34,58% disebabkan oleh unsur lain yang berasal dari luar variabel yang diamati.

2. *Variabel kebutuhan upah (X_1)* adalah unsur upah yang mempunyai kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan produksi sangat dominan, hal ini terlihat tingkat probabilitasnya 0% dan r parsialnya sebesar 0,3457 atau (34,57%), dengan demikian kontribusinya

sangatlah besar sekali dan memberikan pengaruh yang sangat signifikan. Hal ini terjadi karena upah merupakan kebutuhan yang mendasar bagi setiap karyawan dan perusahaan besar sekali perhatiannya terhadap upah dan komponen lainnya. Dengan hasil Koefisien Regresi sebesar $7.2303E+05$, t -hitung = 8,058, Probabilitas = 0,0000, dan r partial sebesar 0,3457 sedangkan t table = 1,960.

3. *Variabel kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja (X_2)*, berdasarkan hasil pengolahan data bahwa pengaruh kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja kontribusi businya terhadap prestasi kerja r parsialnya adalah sebesar 0,3072 atau (30,72%). Unsur tersebut dapat memberikan pengaruh yang bermakna setelah upah, hal ini berarti unsur kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja mempunyai peranan penting dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan. Perusahaan sudah cukup besar memperhatikan dalam keselamatan dan keamanan kerja karyawan.

Dengan hasil Koefisien Regresi sebesar 0,2847, t -hitung = 7,033, Probabilitas = 0,0000, dan r partial sebesar 0,3072 sedangkan t table = 1,960.

4. *Variabel kebutuhan sosial (X_3)* berdasarkan hasil pengolahan data bahwa pengaruh kebutuhan sosial kontribusinya terhadap prestasi kerja adalah hanya r parsialnya sebesar 0,0191 atau (1,91%). Unsur tersebut kurang memberikan pengaruh yang bermakna, meskipun demikian unsur sosial mempunyai peranan penting dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan. Jika kebutuhan sosial ditingkatkan, maka prestasi kerja karyawan akan dapat meningkat. Hal ini kemungkinan perusahaan masih belum optimal dalam perhatian untuk kebutuhan sosial. Dengan hasil Koefisien Regresi sebesar 0,0599, t -hitung = 2,065, Probabilitas = 0,04009, dan r partial sebesar 0,0191 sedangkan t table = 1,960.

5. *Variabel kebutuhan penghargaan (X_4)* berdasarkan hasil pengolahan data bahwa pengaruh kebutuhan penghargaan kontribusinya terhadap prestasi kerja adalah hanya r parsialnya sebesar 0,0173 atau (1,73%). Unsur tersebut kurang memberikan pengaruh yang bermakna, meskipun demikian unsur penghargaan mempunyai peranan penting dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan. Jika kebutuhan penghargaan ditingkatkan, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat pula. Hal ini kemungkinan perusahaan masih belum optimal dalam perhatian untuk kebutuhan penghargaan.

Dengan hasil Koefisien Regresi sebesar 0,0866, t -hitung = 1,996, Probabilitas = 0,04057, dan r partial sebesar 0,0173 sedangkan t table = 1,960.

6. *Variabel kebutuhan aktualisasi diri (X_5)* berdasarkan hasil pengolahan data bahwa pengaruh kebutuhan aktualisasi diri kontribusinya terhadap prestasi kerja adalah r parsialnya hanya sebesar 0,0166 atau (1,66%). Unsur tersebut kurang memberikan pengaruh yang bermakna, meskipun demikian unsur aktualisasi diri mempunyai peranan

penting dalam usaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Jika kebutuhan aktualisasi diri terus menerus ditingkatkan, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat. Dengan hasil Koefisien Regresi sebesar 0,0646, t -hitung = 1,983, Probabilitas = 0,04576, dan r partial sebesar 0,0166 sedangkan t table = 1,960.

Hasil Analisis Varians (ANOVA).

Berdasarkan penelitian terhadap ketiga perusahaan tersebut (PT. Sekar Laut Tbk, PT. Mayora Indah Tbk dan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk) setelah dilakukan dengan uji ANOVA, maka secara keseluruhan dari ketiga perusahaan tersebut, tidak ada perbedaan secara nyata dalam pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi, hal ini dapat terlihat dimana F hitung (2,005) dan nilai probabilitasnya adalah 0,1371 sedangkan F table sebesar 2,37 pada taraf nyata 5% dari derajat kebebasan 224. Jadi F hitung lebih kecil dari F table dan $P > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya prestasi kerja antara PT. Sekar Laut Tbk, PT. Mayora Indah Tbk dan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk tidak berbeda secara signifikan berarti hipotesis ketiga ditolak.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan sebelumnya maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

Simpulan

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa unsur-unsur motivasi kerja yang terdiri dari upah, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama serentak mempunyai pengaruh yang sangat bermakna terhadap prestasi kerja karyawan produksi pada ketiga perusahaan makanan dan minuman terbuka (Tbk). Dengan koefisien korelasi R sebesar 0,8088 atau 80,88% dengan diperoleh nilai F hitung sebesar 82,857 lebih besar dari F tabel dengan DF pembilang 5 dan DF penyebut 219 pada taraf nyata 0,05 yaitu sebesar 2,11. Maka dengan demikian hipotesis pertama dinyatakan dapat diterima.
2. Diantara unsur motivasi kerja yang terdiri dari upah, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri, dengan menggunakan uji t statistik, terbukti bahwa seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang bermakna secara parsial adalah upah sebesar 0,3457, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja sebesar 0,3072, kebutuhan sosial sebesar 0,191, kebutuhan penghargaan sebesar 0,173, kebutuhan aktualisasi diri sebesar 0,166, sedangkan yang paling dominan pengaruhnya adalah dari unsur upah, setelah

teruji dengan diperoleh nilai t pada DF 219 sebesar 8,058 lebih besar dari t tabel pada signifikan 0,05 yaitu t table sebesar 1,960 dengan nilai probabilitas sebesar 0,0000 ($p < 0,005$). Maka berarti unsure upah yang paling dominant dan hipotesis kedua dapat dinyatakan diterima.

3. Dengan menggunakan analisis varians (ANOVA), ternyata tidak ada perbedaan prestasi kerja karyawan produksi pada ketiga perusahaan tersebut, dimana F hitung (2,005) dan nilai probabilitasnya adalah 0,1371 sedangkan F table sebesar 2,37 pada taraf nyata 5% dari derajat kebebasan 224. Jadi F hitung lebih kecil dari F table dan $P > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya prestasi kerja antara PT. Sekar Laut Tbk, PT. Mayora Indah Tbk dan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk tidak berbeda secara signifikan berarti hipotesis ketiga ditolak.

Saran

Berdasarkan hasil analisis, kesimpulan dan pembahasan diatas, maka berikut ini dapat disarankan dan diusulkan saran-saran sebagai berikut yang mungkin dapat bermanfaat bagi ketiga perusahaan tersebut:

1. Dari hasil penelitian ini unsur upah yang paling besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan, untuk lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan, pihak perusahaan hendaknya diharapkan dapat memberikan kesesuaian upah, bonus atau tunjangan lainnya yang diberikan kepada karyawan dengan memberikan dan memper hitungkan tingkat masa kerja, pendidikan formal maupun informal,, kemampuan bakat dan keahlian serta beban keluarga (istri, jumlah anak, atau tanggungan keluarga) serta biaya transportasi dan tunjangan biaya makan siang.
2. Meskipun unsur kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja mempunyai pengaruh yang paling besar setelah unsur upah, diharapkan pihak perusahaan memperhatikan perlindungan untuk karyawan dengan memberikan seperti masker atau penutup mulut, sarung tangan serta perlindungan pemakaian bahan-bahan kimia lainnya, karena sangat membahayakan karyawan jika tidak dipenuhi.
3. Unsur kebutuhan sosial mempunyai peranan yang cukup untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, tetapi masih perlu ditingkatkan lagi seperti; melalui banyak silaturahmi (hubungan informal) atau terus membina hubungan baik dengan sesama karyawan atau dengan atasan dan lebih baik bila dilakukan secara berkala dan berkesinambungan.
4. Meskipun kebutuhan penghargaan mempunyai pengaruh yang cukup setelah unsur upah, unsur kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja serta kebutuhan sosial diharapkan pihak perusahaan tetap memperhatikan dengan memberikan penghargaan dari hasil produksi misalkan siapa yang paling cepat mengerjakan atau yang tidak

- merugikan perusahaan (produksi tidak cacat) dan bagi karyawan yang dalam sebulan atau setahun paling sedikit absensi diberi penghargaan atau hadiah/bonus.
5. Unsur kebutuhan aktualisasi diri mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan, walaupun persentasenya hanya dua persen, ini berarti bahwa masih adanya niat baik karyawan dengan memberikan pengalaman dan prestasi yang terbaik bagi perusahaan. Untuk itu perusahaan diharapkan secara serius memperhatikan agar motivasi karyawan dapat meningkat, yang akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Ananta A 1987. *Landasan Ekonometrika*. Jakarta Penerbit. PT Gramedia.
- Armstrong, Michel, 1998. *Human Resources Development*. New York: Prentice Hall Inc.
- Azwar, Saifudin, 1997. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- French, Wendel L, 1994. *Human Resources Management*. 3 Edition, Boston: Houghton Mifflin Company.
- Gibson, James L, John M Ivancevick, and James H. Donnely, 1992. *Organization and Management, Behavior, Structure, Process*, London: McGraw- Hill Inc.
- Hair, FH, Anderson, EA, Thatan, RL, 1995. *Multivariate Data Analysis*. New York: Macmillan Publishing Company.
- Haywood, Miner, John, 1992. *Organizational Behavior-Performance and Productivity*, New York: Random House Business Division.
- Herbert, THT, 1981. *Demensions of Organizational Behavior*. Second Edition, New York: Macmillan Publishing & Co Inc.
- Maslow, Abraham H, 1994. *Motivasi dan Kepribadian: Teori Motivasi dengan Pendekatan Hirarki Kebutuhan Manusia*. Terjemahan Jakarta LPPM.
- Nazir M, 1987. *Metode Penelitian*. Jakarta. Ghalia Indonesia
- Nimran, Umar, 1997. *Perilaku Organisasi*. Cetakan pertama. Surabaya Citra Media.

- Seyler, DL, Holton. EF,III, Bates, RA, Benett, MF and Carvalho, MA, 1998. Factor Affecting Motivation to Transfer of Training. *International Journal of Training and Development*. Vol.2, No.1, page 2-16.
- Siagian, SP, 1989. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Bina Aksara.
- Simon R, 1994. *Performance Measurement and Control System*. Prentice Hall Inc. New York.
- Smith RS, 1995. Motivation Through the Design of Work: Test of Theory Organizational Behavior and Human Performance. *Summer, August*, p 79-250.